

УДК 351: 331.101.262

МОРОЗ Володимир Михайлович,
канд. держ. упр., докторант ХарPI НАДУ

**ПИТАННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ СИСТЕМИ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ КРАЇНИ В КОНТЕКСТІ
ОСНОВНИХ ПОЛОЖЕНЬ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНОЇ ТЕОРІЇ**

Досліджуються напрями кореляції системи трудового потенціалу суспільства (держави) з історичними передумовами виникнення та розвитку інституціональної доктрини економічної теорії. На підставі виявлених взаємозв'язків обґрунтовується необхідність використання інструментарію інституціоналізму для дослідження системи трудового потенціалу суспільства в межах теорії державного управління.

Ключові слова: система трудового потенціалу, інституціональна доктрина, державне управління, механізм стимулювання, ринкова система.

***Мороз В. М. Вопросы государственного управления развитием системы
трудового потенциала страны в контексте основных положений
институциональной теории***

Исследуются направления корреляции системы трудового потенциала общества (государства) с историческими предпосылками возникновения и развития институциональной доктрины экономической теории. На основании выявленных взаимосвязей обосновывается необходимость использования инструментария институционализма для исследования системы трудового потенциала общества в рамках теории государственного управления.

Ключевые слова: система трудового потенциала, институциональная доктрина, государственное управление, механизмы стимулирования, рыночная система.

***Moroz V. M. The issue of public administration by the state labor potential
development in the context of the main principles of the institutional theory***

The ways of correlation of the labor potential system of the society (state) with the historical background and development of the institutional doctrine of economic theory are investigated. Based on the identified relationships, it was justified the necessity using of institutionalism for researches of labor potential of society within the theory of state management.

Key words: the system of labor potential, the institutional doctrine, state management, mechanism of stimulation, market system.

Постановка проблеми. Останнім часом питання інституціональної архітекτονіки набули свого розвитку в межах сучасної наукової думки та стали об'єктом уваги в більшості наукових досліджень, зміст яких пов'язано із соціальною динамікою та питаннями управління нею. Теоретичним підґрунтям для розвитку ідей інституціоналізму можна вважати роботи Т. Веблена, У. Гамільтона, А. Гобсона, Д. Коммонса, В. Мітчела, які заклали основу для становлення сучасної інституціональної парадигми. Виникнення інституціоналізму пов'язують з неспроможністю ідеї економічного лібералізму та загальної рівноваги (гармонія інтересів та невтручання держави в економічне життя) ефективно вирішувати проблеми циклічності економічного розвитку економіки (економічна та соціальна нестабільність). Традиційно основні положення інституціональної доктрини застосовують переважно в межах економічною теорії, що безумовно є цілком логічним напрямом наукового пошуку. Водночас інституціоналізм як напрям економічної думки використовується не лише для «дослідження сукупності соціально-економічних чинників (інститутів) у часі, а також і для запровадження соціального контролю суспільства над економікою» [1, с. 21]. Така сфера компетенції інституціоналізму створює передумови для розгляду можливості застосування його інструментарію в інших напрямках наукової думки. Наприклад, питання соціального контролю суспільства в тій чи іншій формі прояву може розглядатися як один з множини варіантів прояву предмету галузі науки «державного управління», а саме через взаємозв'язок цієї категорії з проблематикою «оцінки соціальних, економічних, політичних, культурних, екологічних наслідків» державно-управлінської діяльності [6, с. 106 – 107]. Крім того, серед найважливіших аспектів державного управління, з методологічної точки зору, поряд з іншими виділяють і «інституційний (сукупність

інститутів, державних органів, організацій, які беруть участь у здійсненні управлінської діяльності)» [9, с. 558], що створює передумови для використання теоретико-методологічного підґрунтя інституціоналізму для пошуку ефективних способів використання ресурсів задля досягнення пріоритетних цілей держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останнім часом посилилася увага вітчизняної та зарубіжної наукової думки до проблематики інституціоналізму, що обумовило формування окремих наукових колективів, центрів інституціональних досліджень, спеціалізованих кафедр тощо. Наприклад, в Інституті економіки та прогнозування НАН України навколо теми «Інституціональна архітектоніка і динаміка економічних перетворень» сформувалась група вчених на чолі з А. А. Гріценко, дослідження яких поклали початок новому напрямку наукових пошуків у межах інституціоналізму. Ці пошуки пов'язані з розбудовою такої інституціональної моделі суспільних відносин, сутність якої є природною щодо базової системи ціннісних орієнтацій громадян та їх культурно-ментальних особливостей розвитку. Серед потужних наукових шкіл Росії, до кола проблематики яких входять ті чи інші аспекти інституціональної доктрини, слід виділити Волгоградську наукову школу еволюційної та регіональної економіки на чолі з її засновником О. В. Іншаковим, колектив учених Інституту економіки РАН, зосереджених у межах наукового напрямку «Інститути сучасної економіки та інноваційного розвитку» на чолі з А. Є. Гордецьким, група дослідників з Інституту інституціональних досліджень Національного дослідного університету – Вища школа економіки на чолі з Я. І. Кузьміном тощо.

Серед учених, до кола наукових інтересів яких, входили питання інституціоналізму слід виділити В. В. Вольчика, Д. П. Гавра, В. В. Дементьєву, В. В. Дементьєва, С. Г. Кірдіну, О. В. Кочеткову, Р. М. Нурєєва, В. Л. Тамбовцева, В. М. Тарасевича. Незважаючи на потужну динаміку розвитку інституціональної доктрини, залишається багато перспективних напрямів наукових досліджень, загальна класифікація яких може бути подана за основними галузями суспільно-економічного знання: економіка, політологія, соціологія, державне управління, право тощо. Кожен з таких напрямів має власне коло наукової компетенції в межах інституціоналізму, рамки якого не є сталими та такими що однозначно визначають предмет наукової проблематики. Наприклад, у межах науки державного управління

проблематика інституціоналізму знайшла відображення в роботах В. Г. Бодрова, Н. В. Коваленко, А. Ф. Колодій, В. В. Корженко, А. О. Кузнецова, Е. М. Кучменко, О. Я. Лазора, В. Ю. Стрельцова та багатьох інших. З огляду на багатогранність прояву зв'язків державного управління з питаннями інституціональної теорії слід звернути увагу на існуванні множини можливих напрямів наукового пошуку, кожен з яких є унікальним та таким, що заслуговує на увагу науковців.

Питання формування, використання та розвитку трудового потенціалу знайшли своє відображення переважно в межах економічної наукової думки, що дещо звузило сприйняття змісту цієї категорії. Крім того, проблематика трудового потенціалу не набула свого розвитку в контексті інституціональної доктрини як в економічній теорії, так і в теорії державного управління, що залишає питання відкритим до наукової дискусії. У цьому контексті, питання кореляції системи трудового потенціалу суспільства з його інституціональною структурою набуває неабиякого значення.

Мета статті – дослідити взаємозв'язок системи трудового потенціалу з історичними передумови виникнення та розвитку інституціональної доктрини економічної теорії в контексті теорії державного управління.

Виклад основного матеріалу. Для пояснення нашого вподобання саме ідеям інституціоналізму вважаємо за необхідне навести основні фактори, які обумовили формування цих ідей в окремий напрям наукової думки. На переконання колективу авторів на чолі з професором В. Д. Базилевичем, історичні передумови виникнення інституціоналізму були пов'язані: 1) з монополізацією та корпоративізацією економіки (трансформаційні зрушення в ринковій системі); 2) нестабільністю ринкової системи; 3) загостренням проблеми зайнятості; 4) посиленням впливу суспільних організацій; 5) виникненням потреби в суспільному контролі за ринковим механізмом; 6) загостренням соціальних суперечностей; 7) поступовою втратою позицій неокласичної доктрини щодо самодостатності конкурентного ринку [5, с. 416]. Цілком очевидно, що ці проблеми в тому чи іншому вигляді мають свій прояв у сучасній практиці функціонування соціально-економічної системи суспільства. На нашу думку, наведені вище фактори можуть бути віднесені до детермінант впливу на процес формування, використання та розвитку трудового потенціалу.

У контексті з'ясування можливостей інституціонального підходу до вирішення питань розвитку трудового потенціалу, слід виділити такі напрямів взаємозв'язку системи трудового потенціалу з вищенаведеними факторами.

Перший напрям. Монополізація ринку товарів та послуг призводить не лише до руйнування ринкових принципів функціонування економічної системи, а й до спотворення дії мотиваційного механізму стимулювання трудової активності: 1) монополізація на першому етапі свого розвитку призводить до руйнування механізму ринкового ціноутворення, в основу дії якого покладено вирішення завдання максимізації прибутку (наприклад, необґрунтоване з економічної точки зору заниження ціни товару або послуги (встановлення ціни на рівні, який є нижчим за собівартість) має за мету знищення конкурентів), що неминуче відобразиться на співвідношенні попиту та пропозиції на ринку праці (збільшення пропозиції праці за рахунок осіб, які втратили роботу внаслідок припинення діяльності підприємств); 2) система оплати праці в межах монополії має принципову відмінність від системи оплати праці в конкурентному середовищі (монополіст, не маючи потреби в конкуруванні за вподобання споживачів, може встановлювати розмір заробітної плати на рівні, який суттєво відрізняється (значно вищий) від економічно обґрунтованого рівня (завищений рівень заробітної плати закладається в собівартість продукції та фактично перекладається на плечі споживачів продукції монополістів)). Ці особливості прояву впливу монополії на систему трудового потенціалу спричиняють її деформацію. Така деформація має прояв через: надлишок пропозиції праці (час перебування людини за межами виробничих відносин обумовлює втрату професійних навичок, кваліфікації та актуальності знань, а часто й руйнування соціально-психологічних основ особистості); виникнення дисбалансу в мотиваційному механізмі стимулювання праці (можливість отримання «не зароблених» грошей як у вигляді завищеної ставки заробітної плати (наприклад, у межах монополії), так і у вигляді виплат допомоги по безробіттю); спотворення механізму ціноутворення, у тому числі на вартість робочої сили. Крім того, до опосередкованих наслідків впливу монополізму на систему трудового потенціалу можна віднести: недовикористання виробничого потенціалу суспільства, зниження темпів соціально-економічного розвитку країни; зниження заробітної плати зайнятих внаслідок посилення конкуренції на ринку праці; збільшення податкового

навантаження на зайнятих унаслідок необхідних соціальних компенсацій та підтримки безробітних; збільшення витрат суспільства на відновлення кваліфікації безробітних; загострення криміногенної ситуації та зростання злочинності; посилення соціальної напруженості і політичної нестабільності; моральну і психологічну деградацію осіб, які довгий час не мають роботи; збільшення кількості самогубств, психічних і серцево-судинних захворювань.

Для демонстрування обсягів можливих втрат суспільства (держави) лише від циклічного безробіття, опосередкованим джерелом виникнення якого може бути процес монополізації ринків товарів та послуг, слід згадати залежність, яка існує між ВВП держави і циклічним безробіттям. Математичну модель такої залежності було обґрунтовано А. Оукеном, який довів, що перевищення безробіття на 1 % від мінімального сталого рівня обумовлює відставання обсягу фактичного ВВП від потенційного на 2,5 % [11].

Другий напрям. Нестабільність ринкової системи обумовлює відсутність чітких перспектив розвитку як суспільно-економічної системи в цілому, так і її складових елементів. Порівняно невелика вірогідність трансформації соціальної системи відповідно до опрацьованих прогнозів (сценаріїв розвитку) залишає множину варіантів для розвитку наявних потенціалів. Залишається невизначеним (з огляду на неможливість визначення) цільовий напрям розвитку трудового потенціалу. Людина з огляду на обмеженість інформаційних ресурсів та власних аналітичних можливостей не здатна здійснити всебічний аналіз напрямів розвитку ринку праці. Це обумовлює формування відповідної моделі розвитку трудових можливостей особистості, основою якої стають власні переконання та уявлення щодо можливих напрямів трансформаційних перетворень. Слід звернути увагу на той факт, що нестабільність функціонування ринкової підсистеми суспільства суттєво впливає на політичну стабільність, яка, у свою чергу, є однією з умов розвитку потенціалів особистості (суспільства). Загострення політичних протиріч у суспільному житті відволікає частину трудових можливостей людини від продуктивної праці на користь відстоювання своїх політичних та економічних поглядів.

Третій напрям. Загострення проблеми зайнятості змінює природу формування трудових можливостей людини. Людина змушена пристосовуватись до тенденцій зміни попиту на ринку праці, що обумовлює збільшення вірогідності втрати потенцій

людського «Я», а відповідно і конкурентних переваг конкретної особистості [8]. Виникає необхідність частково відмовитись від творчої складової в процесі продуктивної праці на користь збільшення її пропозиції, тобто людина змушена перерозподілити власні можливості в контексті попиту на ринку праці (перенавчання за принципово новим напрямом професійної діяльності). Виключення творчого «Я» із системи функціонування та розвитку трудового потенціалу особистості спричиняє трансформацію якісних характеристик трудових можливостей, що, у свою чергу, позначається не лише на продуктивності самої діяльності, а і на якості ресурсу. Крім того, збільшення рівня безробіття обумовлює загострення більшості соціальних проблем суспільного розвитку та проблем індивідуально-психологічного характеру. Втрата роботи може розглядатись людиною як підсумок всієї попередньої трудової діяльності, тобто все те, що раніше сприяло функціонуванню системи трудового потенціалу особистості (навчання за відповідним фахом, набуття професійних навичок, підвищення кваліфікації тощо) та забезпечувало задоволення її потреб, виявилось не потрібним на відповідному етапі професійної кар'єри. Психологічна складова цього питання суттєво позначається на подальшому трудовому житті конкретної людини.

Четвертий напрям. Посилення впливу суспільних організацій за певних умов може вплинути на систему трудового потенціалу особистості (суспільства). Наприклад, одним із методів діяльності професійних союзів є страйк, який залежно від часу свого тривання може позначитись на рівні кваліфікації та професійних навичках робітників. У цьому контексті слід звернути увагу на опосередкований вплив від проведення профспілками акцій протесту. Наприклад, страйк водіїв громадського транспорту обумовить масові запізнення працюючих людей на роботу, що позначиться на продуктивності їх праці, а також прибутках організації, в якій вони здійснюють трудову діяльність. Унаслідок цього існує загроза невиконання множини господарських угод, які, у свою чергу, мають вплив на систему трудових можливостей населення. Наочним прикладом дії такого мультиплікатора є проведення масових акцій протесту в Греції у 2010 – 2011 р., спрямованих проти жорстких антикризових заходів національного уряду. За підрахунками економістів з експертної групи Європейської комісії, державний бюджет Греції у 2011 р. лише у вигляді податків недоотримав понад 60 млрд. євро, що становить близько 28 % ВВП

країни. Слід звернути увагу, що в країнах зі слабким рівнем розвитку громадянського суспільства досить часто правляча еліта застосовує практику використання робітників окремих підприємств (керівництво яких є залежним від влади) для проведення політичних акцій на підтримку певної ідеї. З огляду на відсутність системності в застосуванні такої практики, слід зауважити, що вона не має суттєвого впливу на процес використання та розвитку трудового потенціалу, хоча моральні аспекти такої поведінки, як влади, так і безпосередньо самих учасників відповідних акцій, створює передумови для руйнування окремих складових у структурі якісних характеристик трудових можливостей.

П'ятий напрям. Вирішення питання суспільного контролю за ринковим механізмом (суспільні блага, зовнішні ефекти, природні монополії та інформаційна асиметрія [3, с. 69]) можливо через механізм держави, який при виправленні традиційних неспроможностей ринку сприяє загостренню проблем, пов'язаних з неспроможністю влади (пряма демократія, представницька влада, бюрократичне забезпечення, децентралізація) [3, с. 179]. У цьому контексті система трудового потенціалу перебуває під впливом екстерналій, які обумовлені як неспроможностями ринку, так і неспроможностями влади. З'ясування напрямів кореляції кожної з них із системою трудового потенціалу особистості (суспільства) потребує на окремий напрям наукового дослідження, а тому вважаємо за можливе навести лише деякі узагальнення.

Традиційно неспроможності ринку пов'язують з недосконалістю конкурентної моделі. За цієї моделі учасники ринкового обміну, з одного боку, прагнуть до максимізації корисності, а з іншого – до максимізації прибутку, причому, це стосується як потенційного споживача товарів та послуг, так і їх виробника. Ідеальною моделлю такого співвідношення є стан так званої Парето-ефективності (неможливість поліпшення свого економічного становища без погіршення становища іншого). У цьому контексті людина як носій трудового потенціалу є і виробником, і споживачем товарів (послуг), а відповідно має досягати ефективності, за Парето, перш за все в межах власної особистості. Ідеться, перш за все, про співвідношення між суспільним та приватним, духовним та матеріальним, соціальним та індивідуальним у процесі формування, розвитку та використання трудового потенціалу. Наприклад, людина для задоволення кожного рівня власних потреб

повинна використовувати відповідну частку власних трудових можливостей, тобто здійснювати своєрідний обмін результату реалізації своїх можливостей на стан спокою, як результату від задоволення потреб. За ідеального стану (ефективність за Парето), кожній частині трудового потенціалу людини повинно відповідати гіпотетично можливе до використання благо. Водночас практика функціонування ринкових механізмів свідчить про існування певної межі як у використанні трудових можливостей особистості (існування фізіологічно доступного до використання потенціалу), так і у співвідношенні між використаним потенціалом та отриманим благом. Результатом такого дисбалансу може бути стан, за якого додатково використана людиною одиниця власного трудового потенціалу не забезпечує задоволення відповідної частки потреб. Процес максимізації корисності та прибутку встановлює умовну межу, за якої людина згодна використовувати наявні в неї трудові можливості, а бізнес згоден компенсувати (у вигляді заробітної плати та соціального пакету) людині втрачені нею можливості. Питання встановлення балансу інтересів може цілком бути вирішено ринком (є ринок праці, є пропозиція праці і є її попит), але за таких умов бізнес має значно більші потужності, що в кінцевому випадку відображається на рівні відповідного балансу. Бізнес не має прямої зацікавленості у вирішенні питань соціального характеру (суспільні блага), збереження навколишнього середовища (зовнішні ефекти), інформування учасників ринку (інформаційна асиметрія) та антимонопольних обмежень (природні монополії), що створює основу для ігнорування процесів відтворення трудових ресурсів та їх розвитку в національних масштабах. Людина, прагнучи до задоволення власних потреб (у формуванні яких бізнес бере найактивнішу участь) може не відчувати загрози від умов праці та її продуктів (притаманно для молоді). Тим самим суспільство отримує додаткові обтяження у вигляді необхідності відновлення втраченого потенціалу (наприклад, лікування професійних захворювань), в той час як бізнес після ротації трудових ресурсів (найом осіб, які ще не можуть оцінити можливої небезпеки для свого здоров'я, замість тих, які за станом здоров'я або власними переконаннями вже не можуть або не хочуть виконувати відповідну роботу) продовжуватиме свою виробничу діяльність. Безумовно, що за таких умов встановлення Парето-ефективності неможливе, а процес наближення до його стану стає можливим лише за участю суспільства через використання механізму держави.

Неспроможності влади теж мають вплив на процес формування, використання та розвитку трудового потенціалу. Виникає ситуація, за якою державна влада, посилюючи позиції людини на ринку праці (у контексті пошуку балансів інтересу між трудом та капіталом), створює додаткові навантаження на саму людину. Наприклад, кожне суспільство виробляє й розподіляє товари завдяки певному поєднанню індивідуального й колективного вибору. Більшість індивідуальних виборів, виражених участю в ринках та інших добровільних обмінах, «сприяє таким суспільним цінностям, як економічна ефективність і свобода. Однак деякі індивідуальні вибори, які виникають у ситуаціях, які ми кваліфікуємо як неспроможності ринку, відступають від суспільних цінностей передбачуваними способами. Колективний вибір, здійснений владними структурами, створює щонайменше можливість для корегування усвідомлених вад індивідуального вибору. Індивідуальний вибір іноді не спроможний сприяти суспільним цінностям бажаним і передбачуваним чином ...» [2, с. 17]. Тобто суспільство через механізм держави змушене обмежувати людське «Я», про зміст та роль якого в трудовому потенціалі особистості йшлося вище (людське «Я» і є потенціалом людини, у тому числі і трудовим). Виникає парадоксальна ситуація, за якою суспільство для захисту трудових можливостей людини, повинно їх обмежувати, але обмежувати не з огляду на необхідність їх збереження та відтворення у вигляді встановлення межі використання (кількісний аспект), а у вигляді обмеження форм прояву (якісний аспект). Крім того, встановлення державою необхідних для функціонування суспільно-економічної системи в цілому бюрократичних процедур створює додаткові перешкоди, на подолання яких людина змушена витрачати власні трудові можливості (наприклад, виконання процедур, пов'язаних з оформленням дозволів, довідок; подання звітів тощо). Наприклад, той час, який витрачає підприємець на бухгалтерське супроводження виробничої діяльності, могло б бути використано на розвиток власної справи. До речі, у рейтингу податкових систем Paying Taxes 2010, підготовленому Світовим банком спільно з Price Waterhouse Coopers, Україна посіла 181 місце серед 183 досліджуваних країн. За результатами дослідження, середньостатистичне українське підприємство протягом року сплачує 147 податків і платежів, що є найгіршим показником у світі (183 місце). Для порівняння: у Росії кількість платежів дорівнює 11, Польщі – 40, Чехії – 12, Білорусі – 107, Грузії – 18,

США – 10, Франції – 7, Китаї – 7. Більшість податків і внесків (96) в Україні пов'язана з оподаткуванням праці [7, с. 11]. Виконання обов'язкових податкових процедур, таких як ведення податкового обліку, підготовка та подання звітності, сплата податків тощо, щорічно забирають у підприємців 736 робочих годин (175 місце). Для порівняння: у Росії аналогічні витрати становлять 320 годин, Польщі – 395, Чехії – 613, Грузії – 387, США – 187, Франції – 132, Китаї – 504, Білорусі – 900. Майже половина з витраченого часу українськими підприємствами йде на облік, нарахування, сплату податків та внесків, пов'язаних з оплатою праці. З огляду на те, що схильність до підприємницької діяльності має лише 3 – 5 % від загальної кількості населення, то використання їх можливостей за межами основного виду діяльності стає неприпустимою втратою для суспільства.

Шостий напрям. Загострення соціальних суперечностей обумовлює активізацію трансформаційних процесів, метою яких стає удосконалення (пристосування) відповідної системи. Процес трансформації соціальної системи (наявність конфлікту; наявність суб'єктивного фактора, тобто сторін конфлікту, що мають певні інтереси та мету діяльності; динамізм конфлікту, що характеризується певними стадіями розвитку [4]) не завжди сприяє підвищенню ефективності процесу формування, використання та розвитку трудових можливостей. Природу виникнення соціальних суперечностей пов'язують з проблемою «нерівності можливостей людей у різних сферах життя. Нерівність можливостей визначається конкретними умовами – належністю до тієї чи іншої соціальної верстви, держави, регіону, організації, руху тощо. Конфлікти відбуваються, коли ситуація не відповідає духовним цінностям людей» [10, с. 159]. Нерівність, яка існує в оплаті праці, у виборі методів формування власних потенціалів та напрямках їх реалізації, у можливостях розвитку здібностей тощо, обумовлює виникнення диспропорцій у мотиваційному механізмі стимулювання трудових можливостей особистості: порівняно однакова за обсягом та якістю трудова діяльність (результат реалізації трудового потенціалу) забезпечує різний рівень задоволення одних і тих самих потреб (їжа, відпочинок, житло тощо). Такі диспропорції сприяють розвитку ціннісних конфліктів, які, у свою чергу, зменшують якісні характеристики трудового потенціалу.

Сьомий напрям. Поступова втрата позицій неокласичної доктрини щодо самодостатності конкурентного ринку залишила множину питань, які так і не були

вирішені. Ідеологія досконалості ринкового механізму та самодостатності стихійного ринкового регулювання (основа неокласичного напрямку економічної теорії) виявилась неспроможною для «дослідження дуалістичної економіки, якій притаманний високий рівень концентрації виробництва і капіталу поряд з чисельно переважаючим сектором дрібного і середнього бізнесу» [5, с. 417]. Неоднаковість поглядів та ціннісних орієнтацій представників різних за обсягом виробництва підприємств та різні можливості їх впливу на органи влади обумовили порушення балансу в бізнес-середовищі. Нові диспропорції ринку (домінування волі представників великого капіталу) у поєднанні із загостренням соціальних суперечностей створюють реальну загрозу для системи трудового потенціалу. Наприклад, організаційні структури малого та середнього бізнесу з огляду на обмеженість організаційних ресурсів мають значно менше можливостей у підтриманні власної конкурентоспроможності. Це пов'язано як із самою продуктивністю праці в межах діяльності суб'єктів малого і середнього підприємництва (МСП), так і з системою адміністрування організаційної діяльності. Виникає ситуація, за якої представники МСП, не витримуючи адміністративного та податкового обтяження, змушені реорганізовувати власні організаційні структури, а інколи і припиняти підприємницьку діяльність. З огляду на те що 60,5 % робочих місць у країні припадає саме на організаційні структури МСП, які реалізують 54,4 % від обсягу всієї продукції [7, с. 14], питання їх трансформації може суттєво відобразитися на стані попиту та пропозиції на ринку праці.

Висновки. Відповідно до вищенаведеного можна сформулювати такі основні висновки:

1. Узагальнення теоретичного спрямування:

- система трудового потенціалу суспільства (держави) має множину безпосередніх та опосередкованих зв'язків з історичними передумови виникнення та розвитку інституціональної доктрини економічної теорії;

- виявлені напрями кореляції сприяють формуванню науково-методологічного підґрунтя для подальшого дослідження системи трудового потенціалу суспільства (держави) в контексті інституціональної доктрини економічної теорії в її взаємозв'язку з теорією державного управління;

- система трудового потенціалу суспільства (держави) залежить від інституціонального середовища, в межах якого вона функціонує та є одночасно як об'єктом його впливу, так і суб'єктом, який обумовлює його трансформацію;

- виявлені взаємозв'язки дозволяють сформулювати припущення щодо можливості (необхідності) використання інструментарію інституціоналізму для дослідження системи трудового потенціалу суспільства (держави) у межах теорії державного управління.

2. Узагальнення практичного спрямування:

- інституціональна природа трудового потенціалу суспільства (держави) визначає домінування його ролі серед інших видів ресурсів, доступних для використання в процесі суспільно-економічного розвитку держави;

- інституціональна сутність трудового потенціалу сприяє розумінню змісту мотиваційного механізму стимулювання трудової активності в контексті розбудови ефективно діючого механізму державного управління процесом формування, використання та розвитку трудового потенціалу суспільства (держави);

- зміна системи трудового потенціалу суспільства може відбуватись, з одного боку, як наслідок трансформації інституціонального середовища держави, а з іншого – як результат дії інституту держави;

- трудовий потенціал суспільства (держави) повинен сприйматись як основний та унікальний ресурс, ефективне використання якого є основною умовою збалансованого розвитку основних підсистем суспільства (економічної, політичної, соціальної та духовної).

Безумовно, що вищенаведені підходи кореляції системи трудового потенціалу з факторами, які обумовили формування та розвиток інституціональної доктрини в межах економічної теорії, не вичерпують усієї множини можливих взаємозв'язків та залишають відповідне питання відкритим для подальшого наукового обговорення. Перспективним напрямом наукових розвідок може стати дослідження інституціональної основи категорії трудового потенціалу в її взаємозв'язку з інститутом держави.

Список використаних джерел

1. **Андрющенко А. М.** Економічна теорія : навч. посіб. / А. М. Андрющенко, А. П. Бурляй. – К. : Центр учб. літ-ри, 2009. – 520 с.
2. **Броницький О. М.** Організаційна культура як інструмент підвищення ефективності функціонування ринкової системи : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.01.01 / Броницький О. М. ; Харк. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. – Х., 2003. – 20 с.
3. **Веймер Д. Л.** Аналіз політики: Концепції і практика / Д. Л. Веймер, Е. Р. Вайнінг ; пер. з англ. І. Дзюб, А. Олійник. – К. : Основи, 1998. – 654 с.
4. **Зайчук О. В.** Теорія держави і права. Академічний курс : підручник / О. В. Зайчук, Н. М. Оніщенко. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – 688 с.
5. **Історія економічних учень.** У 2 ч. Ч. 2 / В. Д. Базилевич, П. М. Леоненко, Н. І. Гражевська [та ін.] ; під. ред. В. Д. Базилевича. – К. : Знання, 2005. – 567 с.
6. **Князєв В. М.** Галузь науки «державне управління» / В. М. Князєв // Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко [та ін.] ; за ред. Ю. В. Ковбасюка [та ін.]. – К. : НАДУ, 2010. – С. 106 – 107.
7. **Механізми** розвитку підприємництва в умовах посткризового відновлення економіки України : аналіт. доп. / Д. С. Покришка, Я. А. Жаліло, Д. В. Ляпін [та ін.] ; під ред. Я. А. Жаліла. – К.: НІСД, 2010. – 72 с.
8. **Мороз В. М.** Место и роль феномена «Я» в системе трудового потенциала личности / В.М. Мороз // Актуальные вопросы развития современного общества : материалы Международной научно-практической конференции, г. Курск, 22 апр. 2011 г. В 2 т. Т 2 / редкол. : А. А. Горохов (отв. ред.) ; Юго-Зап. гос. ун-т. – Курск, 2011. – С. 69 – 75.
9. **Предмет** державного управління / В. Д. Бакуменко, В. В. Єганов, В. М. Князєв, Ю. П. Сурмін) // Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко [та ін.] ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – С. 558.
10. **Соціологія:** підручник / Н. П. Осипова, В. Д. Воднік, Г. П. Клімова [та ін.] ; за ред. Н. П. Осипової. – К. : Юрінком Інтер, 2003. – 336 с.
11. **Okun A. M.** Prices and Quantities: A macroeconomic analysis / Arthur Melvin Okun. – Washington : Brookings Institution Press, 1981. – 367 p.